Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Ilmoitus perustuu työturvallisuuslakiin (28 §). Täyttöohjeet seuraavalla sivulla.

1 Työntekijän ilmoitus (työntekijä täyttää)

Olen kokenut työssäni terveyttä vaarantavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua.
Olen ilmoittanut kyseiselle henkilölle, että koen hänen toimintansa epäasiallisena.
Olen pyytänyt häntä lopettamaan, mutta tilanne ei ole korjaantunut.

Lyhyt kuvaus häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta (mitä, milloin ja kenen taholta):	
Päiväys	Allekirjoitus (työntekijä)

2 Ilmoituksen vastaanotto (työnantaja täyttää)

Olen saanut työnantajan edustajana tämän ilmoituksen tiedoksi.

Päiväys	Allekirjoitus (työnantajan edustaja)

3 Asian selvittely työnantajan toimesta (työnantaja täyttää)

Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku puolueettomasti, huolellisesti ja viivytyksettä.

Asian selvittelyyn osallistuivat:	Milloin:
☐ Selvittelystä laadittiin muistio.	

4 Työnantajan ratkaisu (työnantaja täyttää)

Selvittämisen jälkeen työnantajan tulee päättää, mitä toimia tarvitaan tilanteen ratkaisemiseksi. Jos työpaikalla esiintyy häirintää tai epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan lopettaa se käytettävissään olevin keinoin.

☐ Selvittelyn perusteella on todettu, että häirintää tai epäasiallista kohtelua on esiintynyt. Toimenpiteet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja niiden aikataulu: ☐ Seurantapalaveri sovittu pidettäväksi (pvm):
☐ Ilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:

5 Ratkaisusta ilmoittaminen ja tiedon vastaanottaminen (työnantaja ja työntekijä täyttävät)

Päiväys	Allekirjoitus (työnantajan edustaja)	Allekirjoitus (työntekijä)

Täyttöohjeet

1 Työntekijän ilmoitus (työntekijä täyttää)
Lomakkeen kohdassa 1 häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kokenut kuvaa, miten, milloin ja kenen taholta häirintä ilmeni.

- Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan mahdollisimman pian henkilölle, joka käyttäytyi epäasiallisesti.
- Jos tilanne ei korjaannu, häirintää kokeneen tulee saattaa asia esihenkilön tietoon. Jos häiritsijä on lähiesihenkilö, tulee asiasta ilmoittaa esihenkilön esihenkilölle.
- Tämän lomakkeen avulla häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta työnantajalle.

2 Ilmoituksen vastaanotto (työnantaja täyttää)
Kohdassa 2 työnantaja kirjaa saaneensa ilmoituksen tiedoksi.

- Kun työnantaja saa ilmoituksen asiasta, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin.

3 Asian selvittely työnantajan toimesta (työnantaja täyttää)
Kohdassa 3 työnantaja kirjaa, miten ja milloin asia on selvitetty.

- Kun työnantaja saa ilmoituksen häirintäkokemuksesta, työnantajan tai esihenkilön on ensin selvitettävä tekojen ja tapahtumien kulku puolueettomasti kaikilta osapuolilta.
- Selvittäminen suositellaan aloitettavaksi kahden viikon sisällä tiedon saamisesta.
- Jos työpaikalla on sovittu toimintatavat häirintäasian käsittelyyn, tulee noudattaa niitä.
- Tarvittaessa työnantaja voi hankkia ulkopuolista asiantuntija-apua tilanteen selvittämiseksi esimerkiksi työterveyshuollosta. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toimista on kuitenkin työnantajalla.

4 Työnantajan ratkaisu (työnantaja täyttää)
Kohdassa 4 työnantaja kirjaa selvittelyn johtopäätökset ja sovitut toimenpiteet.

- Jos työpaikalla esiintyy häirintää, työnantajan tulee lopettaa häirintä käytettävissään olevin keinoin.
- Työnantaja päättää toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja ilmoittaa niistä työntekijälle.
- Työnantajalla on oikeus kieltää työpaikalla esiintyvä häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Jos ohjeet eivät auta, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle varoitus.
- Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kesken.
- Jos työnantaja katsoo, ettei asiassa ole kyse häirinnästä, tulee tämä perustella selkeästi.

5 Ratkaisusta ilmoittaminen ja tiedon vastaanottaminen (työnantaja ja työntekijä täyttävät)
Kohdassa 5 työnantaja vahvistaa antaneensa tiedon ratkaisusta ja työntekijä vahvistaa saaneensa ratkaisun tiedoksi.

- Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle, mihin ilmoitus on johtanut.

Työturvallisuuslaki 28 §:
Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintänä pidetään esimerkiksi

- toistuvaa uhkailua
- pelottelua
- ilkeitä ja vihjailevia viestejä
- väheksyviä ja pilkkaavia puheita
- työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista
- maineen tai aseman kyseenalaistamista
- työyhteisöstä eristämistä
- seksuaalista häirintää.

Häirintä voi ilmetä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttönä. Kun työnantajan työnjohto-oikeutta objektiivisesti arvioiden käytetään epäasianmukaisesti tai häirintätarkoituksessa, kohtelu voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä voi olla esimerkiksi

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen yksipuolinen muuttaminen perusteetta
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä tehtävien antaminen.

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Lisätietoa:
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Tyosuojelu.fi: Epäasiallinen kohtelu (tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu)